

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung des Fachbereichs (FB) X im Referat X des Stadtpolizeikommandos (SPK) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

beschlossen:

*Die Bestellung von B (...) zur stellvertretenden Leiterin des FB X im SPK X stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.*

### Begründung:

Der Antrag von A (eingebracht von Rechtsanwalt ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

Er habe sich für die von der Landespolizeidirektion (LPD) X ausgeschriebene Planstelle stellvertretende Leitung für das SPK Referat X Fachbereich (FB) X in der Verwendungsgruppe E2a/... fristgerecht beworben. In seiner Bewerbung habe er seine umfassenden Ausbildungen und Erfahrungswerte ausführlich dargelegt. Er sei seit mehr als ... Jahren im (...) ...dienst als dienstführender Beamter tätig, insbesondere als Sachbearbeiter im FB X. Er habe an der Zusammenlegung von ... mitgewirkt und insofern den SPK-FB X neu mitorganisiert und er sei an der Strukturierung des ...dienstes innerhalb des FB-X im örtlichen Wirkungsbereich des SPK beteiligt gewesen. Deshalb seien ihm der Tätigkeitsumfang und die alltäglichen Herausforderungen der ausgeschriebenen Planstelle bestens bekannt. Zudem habe er Kollegen - wie auch B - im Fachgebiet der ..., der ... und bei der Ermittlung von ... eingeschult. Er sei über seine normale dienstliche Tätigkeit hinaus umfangreich im Rahmen der Abteilung der ausgeschriebenen Planstelle engagiert. Er (A) erstelle im Rahmen der ...prävention Wochenberichte und Analysen des aktuellen ...lagebildes zur Erfassung statistischer Erkenntnisse, für die Planung und den Einsatz von Ressourcen. Er sei seit Jahren einer der Ansprechpartner und Vortragender für Behörden, Ämter, sonstige Einrichtungen und Hilfsorganisationen, wenn es um Fragen des ... oder der ... gehe, wobei er zu diesem Thema auch Treffen mit anderen staatlichen Einrichtungen und NGOs führe. Außerdem setze er sich im Rahmen seiner Tätigkeit insbesondere auch für den ... ein, jedoch sei er hierfür eher belächelt worden. In den letzten Jahren habe er zudem eine Ausbildung zum Landestrainer für ... absolviert und bei diversen Projekten des Bundesministeriums für Inneres (BMI), wie beispielsweise ..., ... bzw. im ..., sowie an der Ausarbeitung des ... Leitfadens für ... mitgewirkt. Erst im Jahr ... sei er für die zuständige Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres in Kooperation mit der Sicherheitsakademie an der Ausarbeitung und Produktion des e-learning-Moduls „...“ für alle Bediensteten des Ressorts mitverantwortlich gewesen. Er verfüge aufgrund seiner langjährigen Erfahrung über beste Kenntnis über die Struktur und Herausforderung hinsichtlich der Abteilung, in der die Planstelle ausgeschrieben war, und leiste auch über seine dienstlichen Pflichten hinaus großes Engagement und Initiative in der Verbesserung und Weiterentwicklung der polizeilichen Arbeit auf diesem Gebiet.

Bereits seit ... seien ihm jegliche Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund seiner als „links-link“ bezeichneten politischen Gesinnung erschwert worden, obwohl er weder beruflich noch privat politische Tätigkeiten ausübe. Der vorgesetzte Dienststellenleiter und stellvertretende Stadtpolizeikommandant ... habe sich gegenüber ..., der zu dieser Zeit Leiter des FB ... gewesen sei, zu seinen (A) Karriereschritten im ... wie folgt geäußert: „Die links-linken Revoluzzer werden eh nix.“

Er sei als Beamter seiner Qualifikation und Dienstjahre ein „statistischer Ausreißer“ in seinem derzeitigen Entlohnungsschema. Bei Bewerbungen in den Jahren ... und ... sei er mit dem Hinweis auf die Benennung dienstälterer Kollegen übergangen worden. Da er bei der gegenständlichen Bewerbung der älteste und erfahrenste Bewerber aus dem ...dienst und diesem Ermittlungsbereich sei, sei von der Nachbenennungspraxis abgegangen worden und es habe eine jüngere und weniger qualifizierte Bewerberin den Vorzug erhalten.

Dem Antrag von A waren folgende Unterlagen angeschlossen: Screenshot Whatsapp-Nachricht ...; InteressentInnensuche; Bewerbung A; Verständigung der LPD X über die Absage der Bewerbung.

Ergänzend zu den Ausführungen in seinem Antrag führte A in seiner Bewerbung aus, dass er sich der besonderen Belastungssituation der eingesetzten Beamten im FB X bewusst sei und das Arbeitsumfeld gestalten wolle. Außerdem habe er die letzten ... Jahre sein aktuelles und weit gestreutes Wissen über das breite und komplexe Spektrum der ...delikte, Entstehungsgründe und ... aus dem Blickwinkel der ...prävention vertieft. Aufgrund früherer Tätigkeiten im ...dienst könne er auch Erfahrungen im ...bereich, bei ...delikten und bei der ...polizei vorweisen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die von A behauptete Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund seiner politischen und sozialen Gesinnung liege aus folgenden Gründen nicht vor: Alle Bewerber seien „nach objektiven Kriterien unter besonderer Berücksichtigung der in der Ausschreibung angeführten ‚Fachspezifischen Anforderungen‘ und ‚Persönlichen Anforderungen‘ sowie unter Heranziehung der Aufgaben des Arbeitsplatzes nach Beurteilungskriterien Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeiter\*innen, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften einer Bewertung unterzogen“ worden.

Obwohl der Fachausschuss (FA) dem Dienstgebervorschlag zugestimmt habe, jedoch Bedenken seitens der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) ... vorgelegen seien, sei der gemeinsame Vorgesetzte von A und B, Leiter des Referates X ..., ersucht worden, die Bewerber\*innen anhand eines „Kompetenzrasters“ neuerlich bzw. ergänzend zu beurteilen. Durch die ergänzenden Beurteilungen des Leiters des Referates X vom ... sei „das bisherige Bild“ bestätigt worden, zumal B in den Bereichen „Führungskompetenzen“ und „Persönliche/Soziale Kompetenz“ wesentlich besser abgeschnitten habe als A, genauso wie im Bereich

Fachkompetenz, was sich durch ihre einschlägigen Erfahrungen und Kenntnisse sowie ihrer bisherigen tadellosen Leistungen im FB X schlüssig begründen lasse.

Die ergänzende Beurteilung des Leiters des Referates X sei der stellvertretenden GBB ... vorgelegt worden und diese habe geäußert, dass sich aus den Unterlagen kein Grund für eine Änderung ihrer Stellungnahme (Ausspruch gegen Besetzungsvorschlag lautend auf B) ergäbe. Da die Bewertung der Bewerber\*innen nach objektiven Kriterien erfolgt und eine Zustimmung des zuständigen Organs der Personalvertretung vorgelegen sei, sei die ausgeschriebene Funktion am ... mit B besetzt worden.

#### Beschreibung von A:

A habe im ... die E2c-Grundausbildung begonnen und danach seinen Dienst im Bereich der damaligen Bundespolizeidirektion (BPD) ... verrichtet, ehe er nach Abschluss des ZGAL ...dienst im ...dienst der BPD ... eingesetzt worden sei und mit ... zur BPD X in die Abteilung ... – ... gewechselt sei. Von ... bis ... sei er im SPK X, Referat X, FB X („...“) tätig gewesen, ehe er im ... auf eigenen Wunsch in den FB ... („...“) gewechselt sei. Seit ... sei er qualifizierte Sachbearbeiter im FB X bzw. FB ... und habe zahlreiche Aus- und Fortbildungen, hauptsächlich im Bereich ...prävention, absolviert. ... habe er die Berufsreifepflicht abgeschlossen.

#### Beschreibung von B:

B habe im ... die E2c-Grundausbildung begonnen und danach ihren Dienst auf der Polizeiinspektion (PI) ... verrichtet. Ab ... sei sie im SPK X, Referat X, FB X („...“) verwendet worden. Nach Abschluss der E2a-Ausbildung im ... habe sie ihre Tätigkeit im Referat X fortgesetzt. Im ... habe sie die Fachausbildung für den ...dienst absolviert und bei dem Projekt des ... zur Erstellung des „... Leitfadens“ mitgewirkt. Durch ihr Engagement und ihren Einsatz bei Ermittlungen habe sie sich im FB X etabliert, seit ... sei sie Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin (E2a/...). Sie sei mit Tätigkeiten der Dienstführung des FB X vertraut und habe zahlreiche Belohnungen und Belobigungen erhalten. Durch ihre äußerst positive Dienstauffassung, ihre Ermittlungserfolge und ihr Engagement habe sie sich Anerkennung über das Referat X hinaus – bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichten sowie bei den ...einrichtungen und anderen Institutionen – erworben. Die Dienstbehörde würdige die hohe Kooperationsbereitschaft und ihren persönlichen Einsatz äußerst positiv.

#### „Vergleichende Beurteilung“:

A weise eine Gesamtdienstzeit von rund ... Dienstjahren auf, B eine Gesamtdienstzeit von ... Jahren, wovon sie mehr als ... Jahre im ...dienst, „Fachbereich ...“, tätig sei. Die längere Gesamtdienstzeit und längere Zeit im ...dienst von A sei positiv zu werten und stehe der kürzeren

Gesamtdienstzeit sowie einer weniger lang andauernden Verwendung im ...dienst von B gegenüber. Allerdings versehe B ihren Dienst seit ... ununterbrochen im ...dienst im FB X, wohingegen A diesen FB im ... auf eigenen Wunsch verlassen habe.

Bei B würden alle in der Ausschreibung geforderten persönlichen Anforderungen in höchstem bzw. hohem Maße vorliegen, die auf „Eigenschaften wie Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit, Engagement und Verlässlichkeit, Eigeninitiative und selbstständiges Agieren, Kompetenz im Umgang mit Menschen aller Altersgruppe, auf soziales Einfühlungsvermögen, auf hohe psychische Belastbarkeit sowie auf eine ausgeprägte Teamfähigkeit schließen“ ließen. Sie könne weiters eine hohe Aufklärungs- und Verurteilungsrate bei Ermittlungen und praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Dienstführung im FB X vorweisen. Die bessere und effizientere Vernetzung mit Behörden und Ämtern, insbesondere in Angelegenheiten der ..., gehe auf ihre Initiative zurück. Sie leiste auch ehrenamtliche Tätigkeit bei der ...einrichtung „...“. Sie weise zudem jüngere bzw. neue Kolleg\*innen in die Aufgabengebiete des FB ein, betreue und leite diese an. Sie sei eine besonders engagierte ...beamtin, die über das Referat X hinaus Ansehen und Respekt erworben habe.

A könne unter Bezug auf das persönliche Anforderungsprofil ebenfalls mit Eigenschaften aufwarten, die positiv zu bewerten seien. Seine bisherigen Verwendungen im ...dienst würden bei ihm gleichwohl auf das Vorhandensein der in der Interessent\*innensuche geforderten Eigenschaften schließen. Die fachspezifischen Kenntnisse des A seien aus Sicht der Dienstbehörde unbestritten in hohem Maße gegeben. Er sei als sehr guter Sachbearbeiter beurteilt worden und erfülle die im persönlichen Anforderungsprofil festgelegten Kriterien. Im direkten Vergleich der fachspezifischen Kenntnisse reichen objektiv jene von A nicht an jene von B heran. Aus den Bewerbungsunterlagen und den aktenkundigen Vorgängen der Dienstbehörde seien bei A weniger Tatsachen abzuleiten, die eine überdurchschnittliche Erfüllung der persönlichen Anforderungskriterien begründen könnten.

„Beurteilung des Vorgesetzten“:

Die Beurteilung des gemeinsamen Vorgesetzten ... (Leiter des Referates X) bestätige „das bisherige Bild der Bewerber\*innen“. B sei am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet, da sie sich als ausgezeichnete Sachbearbeiterin erwiesen habe und die Akten ausgezeichnet erledige, sie zudem in der Lage sei, Mitarbeiter\*innen zu steuern und in gemeinsamer Arbeit Steuerungs- und Führungsfunktionen zu übernehmen. Auch nach den allgemeinen Beurteilungskriterien (Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien etc) sei sie äußerst positiv bewertet worden.

Die Beurteilung von A sei verhaltener ausgefallen und eher als durchschnittlich zu werten. Auf konkrete Mängel oder Verfehlungen habe der Leiter des Referates X aber nicht direkt Bezug genommen.

In seiner ergänzenden Beurteilung habe der Leiter des Referates X bescheinigt, dass B nachfolgende Kriterien überdurchschnittlich erfülle:

- „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilung im Allgemeinen und der Arbeitsplätze in seiner Organisationseinheit im Besonderen; Begründung: Übernahme von Führungsaufgaben bei Abwesenheit des Fachbereichsleiters
- Dem Aufgabenbereich entsprechendes, spezielles Fachwissen (...)
- Sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Umfassende und vielfältige Führungserfahrung/Fähigkeit in der Mitarbeiter\*innenführung und Führen durch Vorbildwirkung)
- Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit; Begründung: Verlässlichkeit bei allen an sie gestellten Aufgaben
- Engagement und Verlässlichkeit; Begründung: eigeninitiativ und verantwortungsbewusst
- Eigeninitiative, selbständiges Agieren; Begründung: selbständiges Filtern der Inhalte von Sachverhalten inkl. kompetenter Aufarbeitung
- Kompetenz im Umgang mit Menschen aller Altersgruppen; Begründung: ausgezeichnetes, einfühlsames Gestalten von Einvernahmen und Gesprächen mit Parteien
- Soziales Einfühlungsvermögen; Begründung: Mitarbeiterin beim „...“
- Hohe psychische Belastbarkeit; Begründung: ...
- ...
- Teamfähigkeit; Begründung: Ausgezeichnetes Führen und Anleiten junger zugeteilter Mitarbeiter“

In seiner ergänzenden Stellungnahme zu A habe der Leiter des Referates X hingegen nur die Kriterien „Kenntnisse über die Organisation der LPD und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten“, „Fähigkeit zu vernetztem Denken und zielorientiertem Handeln“ sowie „Kompetenz im Umgang mit Menschen aller Altersgruppen“ als überdurchschnittlich erfüllt bescheinigt, während alle übrigen Kriterien als „erfüllt“ bewertet worden seien.

B sei somit sowohl in Hinsicht auf die Erfüllung der fachlichen als auch der persönlichen Anforderungskriterien für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maße geeignet und deutlich vor A zu reihen gewesen.

„Zusammenfassung der Bewertung“:

Nach einer Gewichtung von je ... % auf die Kategorien Fachkompetenz, Führungskompetenz und Persönliche/Soziale Kompetenz habe B ... Punkte, A hingegen ... Punkte von insgesamt ... möglichen Punkten erreicht.

Die Bedenken der GBB ... könnten insofern nicht nachvollzogen werden, als der Prüfungsrahmen sich im Wesentlichen auf die Gesamtdienstzeiten, auf die Zeiten im ...dienst unter Außerachtlassung einschlägiger Verwendungen im FB X und auf eine oberflächlich gehaltene Bewertung der Stellungnahmen des Vorgesetzten beschränkt habe.

Die fachspezifischen Erfahrungen des A, insbesondere die langjährige Dienstverrichtung im ...dienst seien positiv zu werten, seien jedoch zu relativieren, da die fachlichen Qualifikationen von B zweifelsfrei und objektiv nachvollziehbar vorlägen und sie die persönlichen Anforderungskriterien besser erfülle als A.

Der von A erhobene Vorwurf der Diskriminierung aufgrund seiner politischen bzw. sozialen Einstellung werde bestritten. Die Aussage, dass „die Nichtbeförderung aufgrund politischer bzw. sozialer Einstellung des Antragsstellers“ erfolgt sei, sei der Dienstbehörde weder zuzuordnen noch von derselben zu vertreten, zumal dieser Umstand zu keinem Zeitpunkt des Besetzungsverfahrens ein Beurteilungskriterium dargestellt habe noch der Dienstbehörde zu irgendeinem Zeitpunkt bekannt gewesen sei.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessentlinsuche; Bewerbung A samt Stellungnahme des Dienstvorgesetzten (DV); Bewerbung B samt Stellungnahme des DV; Laufbahndatenblatt B; Laufbahndatenblatt A; Dienstgebervorschlag mit Begründung und Zustimmung des FA; Stellungnahme der stellvertretenden GBB ...; Benachrichtigung A; Kompetenzraster B; Kompetenzraster A; Zusammenfassung aller Bewerbungen.

Im Laufbahndatenblatt von B sind keine Vortragstätigkeiten ersichtlich, ihre aufgelisteten zusätzlichen Ausbildungen resultieren aus der Verwendung im Bundesdienst.

Im Kompetenzraster von A wird ersichtlich, dass das Kriterium der „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilung im Allgemeinen und der Arbeitsplätze in seiner Organisationseinheit im Besonderen“ als überdurchschnittlich bewertet wurden, nicht jedoch wie das in der Stellungnahme erwähnte Kriterium „Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... nahmen A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ... (Rechtsanwaltskanzlei ...), sowie als Dienstgebervertreter der LPD X ... und ... teil. Die stellvertretende GBB ... hat sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden führte A, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „des\*r Fachbereichsleiter Stellvertreters\*in im SPK Referat X FB X“ mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, Folgendes aus: Der Leiter des Referates X, ..., auf dessen Beurteilung die LPD ihre Entscheidung stütze, habe bereits im Jahr ... bei einer Besprechung mit mehreren Fachbereichsleitern die Aussage „Die links-linken Revoluzzer werden eh nix“ getätigt. Damit habe der Leiter des Referates X ihn (A) und seinen damaligen Kollegen gemeint. Es sei damals um die Nachbesetzung eines qualifizierten Sachbearbeiters im Referat X gegangen und unmittelbar nach dieser Aussage sei er (A) nicht zum Zug gekommen. Deswegen sehe er eine über die Jahre hinweg spürbare Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, welche sich wie ein roter Faden durch seine letzten ... Jahre im Referat X ziehe. Interessanterweise sei die LPD X bei der gegenständlichen Besetzung von ihrer jahrelangen Praxis, nämlich, dass das Dienstalter maßgebend sei, abgegangen. Bei zwei anderen Besetzungen in jüngster Vergangenheit habe er auch das Nachsehen gehabt und die Entscheidungen seien mit der längeren Gesamtdienstzeit der Mitbewerber begründet worden. Nunmehr habe die LPD diese Vorgehensweise um 180 Grad gedreht und ihn so beurteilt, dass er nicht zum Zug komme. Im Großen und Ganzen seien ... Jahre berufliche Tätigkeit völlig ignoriert worden. Insbesondere in ... sowie für ... habe er viel Herzblut investiert. Man habe ihn verhindern wollen, da man B hätte haben wollen. Es sei nicht das erste Mal, dass er sich ungerecht behandelt fühle und er habe das sehr lange sportlich gesehen, jetzt sei jedoch ein Punkt erreicht und die Diskriminierung mittlerweile so offensichtlich, dass er allein schon aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit nicht mehr zuschauen könne. Er könne nicht ... Jahre für ... einstehen und dann kommentarlos ... werden. Er kreide dies nicht der LPD X an, aber als ...beamter sehe er es als seine Pflicht, die Diskriminierung aufzeigen, wenn er die Möglichkeit dazu habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, in welcher Form dem Dienstgeber seine politische oder soziale Gesinnung bekannt sei, antwortete A, der Leiter des Referates X, als seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten im Referat X, sei seine politische Gesinnung natürlich bekannt und es sei auch kein Geheimnis, dass er innerhalb des BMI weltanschaulich eher auf der liberaleren Seite angesiedelt werde, aber er mache auch keinen Hehl daraus. Vielleicht habe er für den Polizeidienst eine zu hohe soziale Ader, es sei jedenfalls bekannt und der Leiter des Referates X habe dies schon öfter kundgetan. Im Endeffekt sei alles, ob das jetzt das Eintreten für ... und ..., die ... oder ... betroffen habe, „links-link“ gewesen. Manchmal sei es für die Polizei und einige Menschen natürlich unangenehm, wenn man dafür einstehe, ... Das betreffe jetzt nicht die LPD X, sondern sei eine Sache des unmittelbaren Dienstvorgesetzten, der aber am Ende des Tages für die angeblich objektive Beurteilung verantwortlich sei.

Vor ..., bevor der Leiter des Referates X die Aussage „Die links-linken Revoluzzer werden eh nix“ getätigt habe, habe er (A) die Ablehnung seiner Person eher im persönlichen Umgang wahrgenommen. Es sei von dem Leiter des Referates X auch nicht gern gesehen worden, dass



er (A) auf eigene Initiative im Jahr ... bei einem ...seminar teilgenommen habe und damals sehr viel Know-how nach ... gebracht habe. Er habe die präventiven Rechtsaufklärungen im Bereich des SPK X installiert und heute seien diese nicht mehr wegzudenken. Die ...arbeit sei nicht immer auf Wohlwollen gestoßen, da die Arbeit ... mit viel Arbeit verbunden sei und der Leiter des Referates X bereits damals gemeint habe, man solle bei der ... „anständige“ Akte bearbeiten.

Die Frage, welche Weltanschauung B habe, konnte A nicht beantworten.

Auf die Frage, wie er ... qualifizierter Sachbearbeiter geworden sei, obwohl er, wie von ihm dargelegt, bereits seit ... „verhindert“ werden würde, erklärte A, ... sei er bereits seit ... Jahren im ...dienst, davon ... Jahre als qualifizierter ausgebildeter ...beamter, tätig gewesen, da habe man ihn nicht mehr übergehen können. Immerhin habe er ... Jahre gebraucht, um qualifizierter Sachbearbeiter zu werden. Er schätze B als Kollegin, doch bei ihr hätten ... Jahre Polizeidienst gereicht, um Chefinspektorin und stellvertretende Fachbereichsleiterin zu werden. Nach ... Jahren qualifizierter Sachbearbeiter zu werden, sei karriere-technisch eigentlich ein Desaster, aber auch damals habe er das noch sportlich gesehen, irgendwann sei es jedoch genug.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervertreter darzulegen, warum sich die LPD für B entschieden habe und Dienstgebervertreter X antwortete, dass er A zu seiner neuen E2a/... Stelle im FB ... gratulieren wolle. Die Dienstbehörde stehe A somit keineswegs kritisch gegenüber. Die Entscheidung zu Gunsten von B sei aufgrund ihres Personalaktes und aufgrund der Stellungnahme des Leiters des Referates X erfolgt. Trotz Bs geringerer Gesamtdienstzeit sei deutlich hervorgegangen, dass sie für die Planstelle als Stellvertreterin des Fachbereichsleiters am besten geeignet sei. Sie habe in mehreren Bereichen, wie auch anhand des Kompetenzrasters ersichtlich, überdurchschnittliche Leistungen erbracht. Im Kompetenzraster seien alle Anforderungskriterien der Interessent\*innensuche abermals überprüft und bepunktet worden, das Ergebnis sei eindeutig gewesen. Dass die Dienstbehörde, wie von A moniert, von ihrer langjährigen Entscheidungspraxis abgegangen sei, möge zutreffen, aber die Personalabteilung der LPD und die GBB ... seien sehr engagiert, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Organisation und Gleichbehandlung im BMI, die Bewertungssysteme in den Besetzungsverfahren ziel-sicherer, genauer und diskriminierungsfrei zu gestalten. Früher sei das Senioritätsprinzip eines der entscheidenden Kriterien gewesen, mittlerweile jedoch nicht mehr. Das Dienstal-ter spiele dann eine Rolle, wenn es um vorzuweisende Erfahrungen gehe, aber es dürfe nicht das alleinige ausschlaggebende Kriterium sein. Der Besetzungsakt sei sehr genau aufbereitet worden und der Leiter des Referates X sowie die LKA Leitung hätten bestätigt, dass B eine ausgezeich-

nete, sehr fleißige und engagierte Mitarbeiterin sei, welche über jeden Zweifel erhaben erscheine. B sei darüber hinaus bereits mit einer höheren Funktion betraut gewesen und verfüge in dienstführenden Tätigkeiten über mehr Erfahrung als A. Vom persönlichen und fachlichen Anforderungsprofil her sei B die am besten geeignete Bewerberin gewesen. Die Stellungnahme des Leiters des Referates X habe eine wesentliche Rolle gespielt, da er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten kenne. Die Letztentscheidung treffe dennoch die Dienstbehörde und da die Argumentationslinie schlüssig gewesen sei, habe die Dienstbehörde keinen Grund gesehen, davon abzuweichen. A habe alle Kriterien erfüllt, letztlich den Ausschlag gegeben habe, dass B besser gewesen sei und einige Kriterien überdurchschnittlich erfüllt habe. Die Tätigkeiten des A im Bereich ... würden von der Dienstbehörde sehr hoch angesehen und gewürdigt, deswegen sei es befremdlich, dass er (A) die Dienstbehörde als antiliberal oder unsozial darstelle. Die Themen ... und ... hätten einen sehr großen Stellenwert in der LPD. Im Jahr ... seien ebenfalls E2a/... Funktionen im FB X ausgeschrieben worden, aber A habe sich nicht beworben. Anzumerken sei auch, dass der Leiter des Referates X es nicht verdient habe, „so“ dargestellt zu werden. Er (Dienstgebervertreter Y) sei bei den von A vorgebrachten Äußerungen des Leiters des Referates X nicht dabei gewesen und wenn diese so gefallen seien, seien sie sicher entbehrlich, aber der Leiter des Referates X sei im Rahmen seiner Fürsorgepflicht trotzdem hinter A gestanden, als dieser auf eigenen Wunsch im Jahr ... in den FB ... gewechselt sei.

Der Dienstgebervertreter X ergänzte, dass nicht außer Acht gelassen werden dürfe, dass A für Belobigungen vorgeschlagen worden sei und der Leiter des Referates X da natürlich einen maßgeblichen Einfluss gehabt habe.

A bedankte sich für die netten Worte, aber als ...beamter mit ... Jahren Berufserfahrung sei es eine seiner wesentlichen Aufgaben, Widersprüche aufzuklären und wenn ihm jetzt vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission Dank und Anerkennung für den ... ausgesprochen werde, frage er sich, warum in der Stellungnahme der LPD explizit angeführt worden sei, dass seine zahlreichen Aus- und Fortbildungen fast ausschließlich Bezug zum Bereich ... aufweisen würden. Tatsache sei, dass der ... in der Stellungnahme nicht erwähnt, sondern ignoriert worden sei. Des Weiteren sei Bs ...wöchiger Fachkurs für ... angeführt worden, während sein ...jähriger fachspezifischer Ausbildungslehrgang ... völlig ignoriert worden sei. Es möge zutreffen, dass B außerhalb der Polizei ein hohes Ansehen genieße, die jährlich von ihm organisierten und moderierten ...treffen mit ... seien jedoch nicht erwähnt worden. Auch unerwähnt geblieben sei, dass er seit Jahren Mitglied des ... (Anmerkung: ...) Arbeitskreises sei. Er sei der Erste gewesen, der Fälle mit Bezug auf ... in Österreich bearbeitet und Anzeigen an die Staatsanwaltschaft erstellt habe. Ebenso angeführt worden sei Bs ... Studium und dass sie bei dem Projekt des Bundeskriminalamtes zur Erstellung des „... Leitfadens“ mitgewirkt habe, verschwiegen worden sei, dass er die Ausbildung zum Landestrainer für ... absolviert habe. Im

Jahr ... habe er sich nicht auf die ausgeschriebene Stelle im FB X beworben, da er sich zum gleichen Zeitpunkt auf eine Planstelle im FB ... beworben habe. Die Planstelle habe jedoch ein Kollege aus dem FB ... bekommen, obwohl dieser Kollege nie etwas mit ..., ... und ... zu tun gehabt habe. Begründet worden sei diese Entscheidung damit, dass der Kollege ... Jahre älter gewesen sei. Trotz der Tatsache, dass er (A) bei objektiver Beurteilung der geeigneterer Kandidat gewesen sei, sei das Senioritätsprinzip angewandt worden. Ihm vorzuwerfen, dass er noch nie mit Aufgaben der Dienstführung betraut gewesen sei, sei leicht, da er als dienstführender Beamter in ... Jahren niemals in eine derartige Position gehoben worden sei und sich daher nie mit den Aufgaben der Dienstführung befassen habe können. Im Endeffekt seien seine ... bis ... Jahre Berufserfahrung ignoriert worden. Die Dienstbehörde habe in der Stellungnahme erwähnt, dass B ... Jahre im FB X gewesen sei und somit einschlägige Erfahrungen vorweisen könne, ignoriert worden sei aber, dass er über ... Jahre mit ...delikten betraut gewesen sei und insbesondere in den ersten Jahren des Referates X mit einschlägigen Fällen befasst gewesen sei. Im Zusammenhang mit ... sei er belobigt worden und das habe er nicht, wie von dem Dienstgebervertreter dargelegt, dem Leiter des Referates X zu verdanken, sondern dem damaligen Leiter des LKA, da es sich um eine kooperative Fallbearbeitung mit dem LKA ... gehandelt habe. Es gehe auch nicht um Belobigungen, sondern darum, dass seine Tätigkeiten „beiseitegeschoben“ worden seien. Seiner Meinung nach sei die Implementierung der ... in der ... zumindest gleichwertig anzusehen, wie die Weiterentwicklung der Digitalisierung bei der ... Alles, was ihn betreffe, sei einfach nicht erwähnt worden. Dies alles seien Indizien dafür, dass eine Diskriminierung vorliege. Die LPD habe sich auf die nicht objektive Bewertung des Leiters des Referates X verlassen.

Die Vorsitzende kam auf den Kompetenzraster zu sprechen und monierte, dass in der Stellungnahme zwar angeführt worden sei, dass B in den Bereichen „Führungskompetenz“ und „Persönliche/Soziale Kompetenz“ besser geeignet sei als A, im Kompetenzraster hingegen nicht ausgeführt worden sei, warum A weniger Punkte erhalten habe. Lediglich bei B seien stichwortartig Begründungen hinzugefügt worden.

Der Dienstgebervertreter X replizierte auf die Ausführungen des A wie folgt: Sämtliche der von A angeführten Punkte seien amtsbekannt. Dass B einen ...wöchigen Fachkurs für ... absolviert habe, während A einen ...jährigen fachspezifischen Ausbildungslehrgang für ... absolviert habe, resultiere daraus, dass sich die E2a-Ausbildungen geändert hätten. Die Grundausbildung sei heutzutage kürzer, weswegen danach die Fachausbildung für ... erfolge. Die Ausbildungen von B und A seien nicht vergleichbar, da beide zum jeweiligen Zeitpunkt nur eine Möglichkeit zur Ausbildung gehabt hätten. Die Arbeit des A werde in der LPD sehr wertgeschätzt und er sei einer der besten Bewerber gewesen. Die von A angeführten Tätigkeiten, wie beispielweise

..., seien Kernaufgaben der ...prävention und somit ein Teilbereich des FB ... Im Grunde genommen habe A in seinen Ausführungen die Tätigkeiten beschrieben, die ohnehin in seinem Arbeitsfeld zu erledigen seien. Auch bekannt sei, dass sich A und sein Vorgesetzter diese Aufgaben aufteilen würden. In der Tätigkeit als Mitglied der Arbeitsgruppe ... einen Mehrwert für die Bewerbung zu sehen sei nicht ganz fair, denn die Einbindung der Polizei in die Arbeitsgruppe sei eher untergeordnet. Natürlich erledige A seine Arbeit sehr gut, aber im gegenständlichen Verfahren gehe es um Fachkompetenzen im FB X und diese habe sich B in den letzten Jahren intensiv angeeignet. Dass A bei weiteren Besetzungen benachteiligt worden sei, sei von niemandem festgestellt worden und werde daher in Abrede gestellt. B habe durch ihre Verwendung im FB X über ... Führungserfahrung sammeln können. Diese Erfahrungen habe A zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht vorweisen können. Es sei richtig, dass der LKA Leiter den Antrieb für Belobigungen gebe, aber wenn der Leiter des Referates X der Meinung gewesen wäre, dass A keine Belobigung verdiene, dann hätte es auch keine Belobigung gegeben, der Leiter des Referates X müsse zustimmen.

Die Vorsitzende entgegnete, unbestritten sei, dass A von ... bis ... im FB X tätig gewesen sei und wollte wissen, warum A im Kompetenzraster weniger Punkte als B erhalten habe und warum neben der Punktevergabe keine verbale Begründung verfasst worden sei.

Der Dienstgebervertreter Y antwortete, er nehme an, dass es für den Vorgesetzten viel einfacher sei, überdurchschnittliche und besondere Leistungen hervorzuheben, als Fehlleistungen eines Mitarbeiters zu beschreiben. Keiner sage, dass A ein schlechter Mitarbeiter sei. Er gehe seiner Arbeit nach und habe Erfahrung, aber B besitze außerordentliches Engagement, ziehe Akte an sich und nehme Überstunden auf sich, obwohl sie Kinder habe. Der Leiter des Referates X habe die Arbeit des A nie schlecht dargestellt, A erfülle die Kriterien, aber B erfülle die Kriterien überdurchschnittlich.

Die Vorsitzende monierte, dass auch die bessere Bewertung von B lediglich stichwortartig begründet worden sei. Darüber hinaus sei auffallend, dass A im Bereich „Fachwissen“ weniger Punkte als B erhalten habe, in der verbalen Beurteilung der Leiters des Referates X aber mehrmals das sehr gute Fachwissen des A und dessen Kompetenz angeführt worden seien.

Der Dienstgebervertreter Y antwortete, die Schwierigkeit sei gewesen, dass alle sieben Bewerberinnen und Bewerber im Kriminalbereich tätig seien und keine dieser Personen in diesem Bereich tätig wäre, wenn sie nicht über sehr gutes Fachwissen verfügen würde. Alle Bewerberinnen und Bewerber seien auf einem Topniveau gewesen. Die LPD habe die feinen Unterschiede zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern herausarbeiten müssen. Aus Sicht der Personalabteilung falle den Vorgesetzten die verbale Beschreibung oft schwer, da sie an einer

weiteren guten Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessiert seien und teilweise die Verantwortung an die Personalabteilung abwälzen wollen würden.

Die Vorsitzende entgegnete, auch im Bereich „Managementkompetenz“ habe A weniger Punkte als B erhalten, in der verbalen Beurteilung wiederum werde A „großes Geschick in der Führung und im Umgang mit Kollegen“ attestiert, wohingegen der Leiter des Referates X über B geschrieben habe, dass sie sich in den letzten Jahren als ausgezeichnete (Fach-) Sachbearbeiterin bewiesen habe. Im Hinblick auf die soziale Kompetenz habe B, im Gegensatz zu A, die volle Punktezahl erhalten, obwohl in der verbalen Beurteilung mehrmals das Einfühlungsvermögen des A erwähnt worden sei. Das Wort „Einfühlungsvermögen“ sei in der verbalen Beurteilung von B hingegen kein einziges Mal verwendet worden. Es sei widersprüchlich, wenn die Punktevergabe im Kompetenzraster mit der verbalen Beurteilung divergiere.

Der Dienstgebervertreter Y konstatierte, im Verlauf des Besetzungsverfahrens sei der Akt innerhalb der Personalabteilung sehr genau analysiert worden und B sei die am besten geeignete Bewerberin gewesen. Der FA habe dem Vorschlag, die Stelle mit B zu besetzen, zugestimmt. Die GBB ... habe dem Vorschlag nicht zugestimmt und obwohl sich die Dienstbehörde formalrechtlich über die Entscheidung der GBB hätte hinwegsetzen dürfen, sei der Kompetenzraster als „Fleißaufgabe“ zum Einsatz gekommen. Er hätte sich auch gewünscht, dass der Leiter des Referates X seine Bewertung besser begründe, aber grundsätzlich sei zu sagen, dass der Leiter des Referates X mit Sicherheit daran interessiert gewesen sei, dass die bestgeeignete Person die Planstelle erhalte. Es habe keinen Grund gegeben an der Punktevergabe des Leiters des Referates X zu zweifeln.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob aufgrund der Widersprüche bei dem der Leiter des Referates X nachgefragt worden sei, wie er zu seiner Bewertung gekommen sei, antwortete der Dienstgebervertreter Y, dass er keine Widersprüche habe erkennen können und natürlich jetzt jedes einzelne Wort verglichen und interpretiert werden könne. Die Entscheidung für B sei richtig gewesen und er könne es zwar nicht beweisen, aber die Rückmeldungen aus den anderen Dienststellen, auch jene der Kolleginnen und Kollegen aus dem Referat X, würden das bestätigen.

Auf die wiederholte Frage, ob der Leiter des Referates X befragt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter Y, er könne nicht ausschließen, dass dies thematisiert worden sei. Entscheidend für den Leiter des Referates X sei auch der Wechsel des A vom FB X in den FB ... gewesen.

As rechtsfreundliche Vertreter monierte, dass die gesamte Bewertung wenig objektivierbar erscheine. Laut der LPD sei die umfangreiche Ausbildung des A mit jener von B, aufgrund der Umstellung der Ausbildungen, nicht vergleichbar, obwohl die Ausbildung tatsächlich genossen worden sei. Im Gegensatz dazu seien Führungsqualitäten aus dem letzten Jahr bei B berücksichtigt und bei A Tätigkeiten weggelassen worden.

Der Dienstgebervertreter Y erwiderte, die Ausbildungen von B und A hätten zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt stattgefunden, B habe gar nicht die Möglichkeit gehabt, die gleiche Ausbildung wie A zu absolvieren. Eine Wertung, welche Ausbildung besser gewesen sei, könne nicht getroffen werden. Die Ausbildung des A im ...dienst habe möglicherweise länger gedauert, dafür hätten die Beamtinnen und Beamten im jetzigen E2a dienstführenden Kurs wesentlich mehr Elemente und Module im Bereich Führung, Management und soziale Kompetenz zu absolvieren. Weder das eine noch das andere dürfe B oder A negativ angerechnet werden. Man habe sich mit dem Bewerbungsakt genau beschäftigt, aber nicht jeder einzelne Monat könne mikroskopisch bewertet werden.

Auf die Frage von As rechtsfreundlichem Vertreter, warum die Tätigkeiten des A nicht berücksichtigt worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter X, dass A ... auf eigenen Wunsch den FB gewechselt habe und es in der gegenständigen Besetzung um den FB X ... gehe. Die rechtlichen und technischen Modalitäten hätten sich seit dem Wechsel des A mehrfach und laufend verändert und weiterentwickelt. Glücklicherweise sei die ...arbeit seit ... nicht stehen geblieben und habe sich laufend qualitativ entwickelt. A habe vermutlich seit ... keinen einzigen ... Akt mehr erledigt und der Staatsanwaltschaft berichtet, denn seine Tätigkeit beziehe sich auf ... B hingegen ermittle und berichte der Staatsanwaltschaft. Sie kenne sämtliche Gesetze und Dienstanweisungen, kenne die Methoden und sei laufend ..., auch da habe sich die Prozedur geändert. Man müsse wissen, wann und in welcher Form der Staatsanwaltschaft zu berichten sei und alle Neuerungen, die sich erst in der letzten Zeit entwickelt hätten, kennen. Als Führungskraft im FB X müsse man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen, Akte kontrollieren und genehmigen und darauf achten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem FB sämtliche Normen und Methoden entsprechend anwenden würden. A habe derlei Aufgaben seit ... nicht mehr ausgeführt und zum Zeitpunkt der Bewerbung sei dies ein zu beurteilendes Faktum gewesen. Er verfüge definitiv über Wissen im Bereich der ...prävention, aber es gehe nicht um Vortragstätigkeiten, denn der Schwerpunkt liege in der Kenntnis von Ermittlungen bis hin zu deren Abschluss. A habe sich seit ... sehr stark im Bereich der ...prävention weiterentwickelt, B seit ... im Bereich der ... B habe in sehr aufregenden Fällen ermittelt, über die auch medial berichtet worden sei. Im Bereich der medialen Berichterstattung habe sich ein Wechsel vollzogen, die Berichte würden der LPD übermittelt und diese erledige

die Pressearbeit. B sei eine fachlich und persönlich höchst geeignete Führungskraft und die LPD habe dies natürlich berücksichtigt.

A monierte, offensichtlich werde ihm unterstellt, dass er seit ... alles verlernt habe, Tatsache sei jedoch, dass er bei der letzten Novellierung des ...gesetzes, welche insgesamt ... verschiedene Gesetze betroffen habe, die Einschulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB X übernommen habe. All seine Tätigkeiten im Bereich der Prävention, ..., habe er bereits während seiner Tätigkeit im FB X ausgeführt. Auf Ersuchen des Leiters der ... Abteilung habe er im Jahr ... begonnen, Vorträge in ... zu den Themen ... zu halten. Als er den FB gewechselt habe, habe er diese Aufgaben wieder an den FB X übergeben wollen, doch der FB Leiter habe ihn gebeten, weiter zu machen, da das Vortragen nicht Bs Stärke sei, obwohl es sich hierbei um klassische Aufgaben des FB X handle. Es sei nicht richtig, dass er mit seinem Weggang den Zugang zur täglichen Arbeit des FB X verloren habe. ... habe er in seinem eigenen FB eine Ausschreibung gegen einen Bewerber verloren, der aus einem anderen FB, ohne jegliche Vorkenntnisse, gekommen sei. Dies stelle ein weiteres Indiz dafür dar, dass es „im Haus“ persönliche Befindlichkeiten gegen ihn gebe. Da ihm der Wechsel vom FB X zum FB ... offenbar negativ ausgelegt werde, erklärte A, warum er gewechselt habe: ...

Sein Wechsel in den FB ... sei freiwillig gewesen und habe nichts mit der Tätigkeit, welche er sehr schätze und gerne ausgeübt habe, zu tun. Auch sei bekannt, dass der jetzige Leiter des FB X, bevor er Leiter geworden sei, aufgrund der belastenden Situation längere Zeit im Krankenstand gewesen sei. Das sei absolut legitim und solle niemanden zum Nachteil gereichen, denn die Belastung sei ohne Zweifel hoch, aber er wünsche sich, dass es ihm ebenso nicht nachteilig ausgelegt werde, wenn er Führungsschwächen aus dem Weg gehe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund (u.a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form

persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

Gemäß § 25 Abs 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X hat ihre Personalentscheidung zugunsten B insofern begründet, als B in einer Gesamtschau der Anforderungen besser qualifiziert sei als A. Sie sei besonders engagiert und erfülle die geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen in höchstem bzw. hohem Maße, da sie eine ausgezeichnete Sachbearbeiterin sei und Mitarbeiter\*innen führen könne. B sei eine besonders engagierte ...beamtin, die über das Referat X hinaus Ansehen und Respekt erworben habe.

A erklärte seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass er trotz der besseren Eignung für die gegenständliche Planstelle nicht zum Zug gekommen sei, weil seine Gesinnung als „links-link“ angesehen werde und ihm seine Aufstiegsmöglichkeiten seit ... aufgrund seiner politischen bzw. sozialen Einstellung erschwert werden würden. Zudem sei seiner Meinung nach B nicht besser oder gleichwertig für die ausgeschriebene Planstelle qualifiziert, da er über eine längere ...erfahrung verfüge.

Ein Vergleich der Laufbahndatenblätter zeigt, dass A bereits ... und ... hingegen erst ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Die Dienstprüfung E2a absolvierte A im Jahr ..., während B diese erst im Jahr ... abschloss.

Ein Vergleich der Verwendungen der Bewerberin und des Bewerbers in fachlicher Hinsicht ergibt, dass A seit ... ohne Unterbrechung im ...dienst steht. Von ... bis ... war er in der Abteilung ... der BPD X tätig, ehe er seitdem bis ... im FB X (...) des Referates X des SPK X seinen Dienst versah, wobei er seit ... qualifizierter Sachbearbeiter ist. Auf eigenen Wunsch wechselte A im ... in den FB ... (...), da der damalige Vorgesetzte trotz der sehr belastenden Arbeit (... etc.) im FB X den ... nicht unterstützte und A unter solchen Gegebenheiten nicht arbeiten wollte. B hingegen versieht ihren Dienst seit ... im FB X (...), wobei sie seit ... Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ist. Insgesamt verfügt A im Vergleich zu B somit über eine längere Ver-



wendung im ausgeschriebenen FB X. Zusätzlich hat A Fortbildungen im Bereich des ..., als Landstrainer für ... sowie ...prävention absolviert und ist als Vortragender tätig, während die Fortbildungen von B aufgrund der geänderten Ausbildung resultieren und sie keine Vortragstätigkeiten ausübt.

Im vorliegenden Fall unterscheiden sich sowohl die Dienstzeiten im Exekutivdienst als auch im ...dienst um ... Jahre. Der Dienstgeber begründete die bessere Qualifizierung von B mit ihren überdurchschnittlichen Leistungen, unterließ jedoch eine nachvollziehbare Würdigung der vorliegenden Erfahrungen, Kenntnisse und Leistungen der BewerberInnen.

In der Sitzung gab der Dienstgebervertreter an, dass das „Senioritätsprinzip“ früher ein entscheidendes Kriterium für die Besetzung gewesen sei und das Dienstalder heute noch bei vorzuweisender Erfahrung eine Rolle spiele. Der Dienstgeber verwies weiters darauf, dass A seit ... im Bereich der ...prävention tätig sei. Das trifft zwar zu, allerdings wird dabei nach Ansicht des Senats das höhere Fachwissen von A außer Acht gelassen.

Für den Senat entstand daher der Eindruck, dass die persönlichen und fachlichen Qualifikationen von A im Bewerbungsverfahren nicht ordnungsgemäß berücksichtigt worden sind.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert, weil er aufgrund seiner politischen und sozialen Gesinnung eine soziale Ader habe, sich gegen ... und für ... einsetze sowie seit Jahren Mitglied des ...-Arbeitskreises sei, wofür er jedoch jahrelang belächelt werde. A brachte vor, dass er auf der politisch liberalen Seite angesiedelt und „eine zu hohe soziale Ader für den Polizeidienst“ habe. Ebenfalls unterstrichen werde seine Einschätzung, da er von seinem Vorgesetzten als „links-link“ bezeichnet worden sei.

Die LPD X konnte weder im schriftlichen Vorbringen noch in der mündlichen Verhandlung dem Senat ausreichend und überzeugend darlegen, warum B für die ausgeschriebene Planstelle besser als A geeignet sein soll und dass für die Besetzungsentscheidung nicht seine Weltanschauung ausschlaggebend gewesen ist.

Der Senat kam aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zur stellvertretenden Leiterin des Fachbereiches X im SPK X eine Diskriminierung A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5(1) B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Juni 2022